



การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

Enhance Motivativn Work Performance Of The Teacher At
Roi-Et Primary Educational Service Area Office 2

นริศ สังสนา,¹ สุชาติ บางวิเศษ², กาญจน์ เรืองมนตรี³

Naris Sangsana ¹, Suchat Bangwiset ², Kan Reungmontree

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 2) ศึกษาหาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ กลุ่มตัวอย่างระยะที่ 1 ได้แก่ ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 527 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Random Sampling) เครื่องมือได้แก่ 1) แบบสอบถาม มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.27-0.79 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 ระยะที่ 2 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 20 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ในแบบพรรณนาวิเคราะห์

ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ใน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 สรุปได้ว่า ควรมีการจัดอบรมให้ความรู้ ฝ่ายบริหารและครูเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายที่ดี กระตุ้นให้ครูรู้จักตั้งเป้าหมายให้กับตนเองด้วยการนำโรงเรียนเข้าแข่งขันหรือรับการประเมินพระพรราชทานรางวัลแห่งชาติ การให้อำนาจครูเพื่อให้ครูเกิดความรู้สึกมีพลัง มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น จัดหาวิทยากรภายนอกที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านมาให้



คำแนะนำ ให้คำปรึกษาหรือเป็นครูพี่เลี้ยง พัฒนาครูด้วยวิธีเสริมพลัง ที่ประกอบด้วย 3 มิติ คือ พลังใจ พลังสมอง พลังปฏิบัติและส่งเสริมให้ครูทุกคนมีแผนพัฒนาวิชาชีพเป็นของตนเอง มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระบบ two –Way คือ บุคลากรประเมินตนเองและผู้บริหารประเมิน สร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วม และการสร้างวัฒนธรรมในการยกย่องชื่นชมและการยอมรับ

¹นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

²อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

¹M.Ed. Field of Study Educational Administration, Faculty of Education, Mahasarakham University

²Assistant Professors Dr., Lecturer, Department of Educational Administration, Faculty of Education, Mahasarakham University

ABSTRACT

This research aimed to: 1) Education needs in enhancing incentive to practice of teachers 2) Study the guidelines enhancing incentive to practice of teachers under the area office of education Roi Et 2. Research is conducted in 2 phases Samples Phase 1 include teachers in the office of Education Primer Roi Et 2. Academic Year of 527 people in 2557 Acquired by the random multistage (Multi Stage Random Sampling). Tools include : 1) a questionnaire with the discrimination from 0.27 to 0.79 with a confidence level of 0.97. Phase 2 is the target academic experts with 20 people. The instruments used in the study structured interviews data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and analyze information from interviews in the descriptive analysis.

The results were as follows :

1.The need in enhancing incentive to practice of teachers were at the overall level.

2. Enhancing incentive to teacher performance under the area office primary education Roi Et 2. conclude that Should have the training and knowledge. Administrative and teachers about the target as well teachers are urged set goals for themselves with the school competes or is



assessed the national award empower teachers so that teachers feel energetic external knowledge sourcing specialized knowledge to advise, counseling or mentoring with the power teachers to include 3D is mind power Brain Power practice all teachers are encouraged to plan their own professional development. The assessment of performance is two -Way personnel assess themselves and the industry create an atmosphere of participation and creating a culture of praise and recognition.

In summary, Enhancing incentive to teacher performance school administrators can be planned to meet the needs of teachers to improve the performance and behavior of teachers as a result, teachers operation to achieve the goals of the study site and also as to alter the conditions of operational efficiency further.

บทนำ

กระบวนการสร้างแรงจูงใจเป็นกระบวนการที่สลับซับซ้อน โดยมีความเกี่ยวพันกับความต้องการ (Needs) ของหน่วยงาน และความพยายามของฝ่ายบริหารในการที่จะสนองความต้องการของบุคคลอย่างเหมาะสม และการที่ต้องการให้ความสำคัญในเรื่องของการสร้างแรงจูงใจก็เพราะองค์ประกอบสำคัญที่สุดขององค์การก็คือ “คน” ในฐานะที่เป็นสมาชิกในองค์การ ทำอย่างไรจึงจะชักชวนให้บุคคลในองค์การทำงานได้อย่างเต็มความสามารถรักองค์การและทำงานด้วยความเต็มใจไม่ให้เกิดความรู้สึกว่า “ต้องทำ” แต่ให้เกิดความรู้สึกว่า “ต้องการทำ” (สำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษา แห่งชาติ. 2541 : 50) แรงจูงใจเป็น

เรื่องที่เกี่ยวข้องกับความต้องการ ความปรารถนา แรงกระตุ้น จุดมุ่งหมายและสถานการณ์เฉพาะอย่างที่เกิดขึ้นในขณะนั้น แรงจูงใจ จึงเป็นตัวที่คอยกำหนดทิศทางของพฤติกรรมที่มนุษย์แสดงออกมา และแรงจูงใจเป็นสิ่งเร้าเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ คือ ความพึงพอใจ แรงจูงใจจึงเป็นสาเหตุสำหรับที่ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาในเชิงบวก สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของ Maslow ที่ให้แนวคิดว่ามนุษย์มีความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง จะเป็นสิ่งกระตุ้นจูงใจพฤติกรรมให้เกิดความต้องการเพื่อตอบสนองความต้องการดังกล่าว (สุรางค์ โค้วตระกูล. 2554 : 158 - 161) ดังนั้น แรงจูงใจจึงมีผลต่อ การ



ปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรเป็นอย่างมาก ในการที่จะสร้างสรรค์ ความเจริญก้าวหน้าและ นำความสำเร็จตามเป้าหมายมาสู่องค์กรหรือกล่าวได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร จะส่งผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร ดังนั้น การศึกษาแรงจูงใจของบุคคลจึงมีคุณประโยชน์ ที่ช่วยให้เกิดความรู้ความเข้าใจถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ แรง จูง ใจ ของ บุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานศึกษาที่ทำหน้าที่ผลิตปัญหาชนอันเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสังคมและประชาชาติให้เจริญก้าวหน้าจำต้องอาศัยความร่วมมือในการทำงานอย่างสมานฉันท์ (พนิดา จิระสถิตถาวร. 2550 : 1)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 สังกัดสำนักงานการศึกษา ขั้นพื้นฐาน มีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 339 โรงเรียน มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 3,320 คน ซึ่งบุคคลเหล่านี้มีบทบาทตามภารกิจของตนเองในการมีส่วนร่วมปฏิบัติการกิจของสถานศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ที่กำหนดนโยบายมุ่งเน้นคุณภาพของบุคลากรในโรงเรียน และคุณภาพของนักเรียน และตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)

พ.ศ. 2545 ได้กำหนดแนวทางการปฏิรูปไว้หลายด้านทั้งด้านการบริหาร การจัดการเรียนการสอน การปฏิรูปหลักสูตร ครูต้องปรับทัศนคติ ปรับวิธีคิด ปรับวิธีสอนโดยเน้นเด็กเป็นศูนย์กลาง (Child Centre) จากเดิมที่เน้นครูเป็นศูนย์กลาง (Teacher Centre) ครูต้องทำวิจัยในชั้นเรียนและต้องมีคุณสมบัติตามที่ครูสภาพกำหนด เช่น มีใบประกอบวิชาชีพ ซึ่งต้องมีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี ต้องเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาทุก 2 ปี ต้องผ่านการประเมินตามวิธีการที่กำหนด (นิตสาร สุขกาสี. 2548 : 2) ทำให้ครูเกิดปัญหาหลายอย่างตามมา เช่น มีภาระสอนมากขึ้น ทำเอกสารต่าง ๆ มากขึ้น รับผิดชอบจำนวนนักเรียนมากขึ้น เนื่องจากการกำหนดการคืนอัตราเกษียณอายุน้อยลง จึงอาจเป็นสาเหตุให้ครูที่มีอายุงานมากเกิด ความท้อถอยที่จะพัฒนาตนเองจนเป็นสาเหตุให้ครูเข้าโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดเพื่อลดอัตรากำลังภาครัฐให้น้อยลงตามนโยบายของรัฐบาลเป็นจำนวนมาก และจากการสนทนากลุ่มร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่าครูบางส่วนยังมีความเข้าใจไม่ชัดเจนในนโยบายการสนับสนุนครูให้ปฏิบัติงาน การสื่อสารในโรงเรียน ยังไม่ชัดเจนและสร้างสรรค์ ส่งผลต่องานบริหาร การไม่



ทันการณ์ทันสมัยในยุคปัจจุบัน ทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ไม่มีความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน โรงเรียนขาดแคลนบุคลากรเฉพาะด้าน ครูจึงปฏิบัติงานไม่เต็มที่ขาดการประสานงานที่ดี การสนับสนุนด้านทรัพยากรในการทำงานยังไม่ได้พอ นอกจากนี้การส่งเสริมกระตุ้นผลักดันให้ครูมีความขยัน แต่มีงานหลายอย่างต้องปฏิบัติพร้อมกัน ทำให้เหนื่อยล้าบางครั้งผู้บริหารก็มีภาระงานมากจนไม่มีเวลารวมทั้งครูมีงานมากจนบางครั้งทำงานได้ไม่เต็มความสามารถ ผู้บริหารยังขาดการติดตามข้อมูลที่เป็นรูปธรรม ทำให้ขาดความยั่งยืน วิธีการไม่เหมาะสม ผลักดันแต่ผู้ทำงานโดยปกติ ไม่ได้สร้างคนทำงานใหม่ๆ ทำให้ไม่เป็นงานในที่สุด

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่า การบริหารจัดการคนจำนวนมากต้องมีความเข้าใจที่ถูกต้องในความสามารถของคน หากได้รับการกระตุ้น สนับสนุนในทางที่เหมาะสม จะทำให้เกิดความสำเร็จในการทำงานสูงอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุจุดประสงค์หลักในการบริหาร คือ ทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพคุณภาพของงานขององค์กรในที่สุด ซึ่งผู้ใช้กระบวนการสร้างแรงจูงใจ คือผู้บริหารโรงเรียนจะต้องทำหน้าที่สร้าง

แรงจูงใจให้ครูเพื่อส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและบรรลุวัตถุประสงค์สูงสุด ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เพื่อนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้เป็นแนวทางสำหรับให้ผู้บริหารโรงเรียนนำไปปรับปรุง และพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลสารสนเทศ ด้วยการส่งเสริมสร้างแรงจูงใจไปใช้ประกอบการพัฒนางานบริหารบุคคล เพื่อลดความขัดแย้งของบุคลากรก่อให้เกิดความก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพ โดยไม่คิดจะลาออกจากราชการก่อนเกษียณอายุราชการต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
2. เพื่อหาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2



วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 527 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบประชากรกับตารางเครจซี่และมอร์แกน (*Krejcie and Morgan*) และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (*Stratified Random Sampling*) แบ่งชั้นตามขนาดของโรงเรียน 3 ขนาด คือ ขนาดเล็ก จำนวน 317 คน ขนาดกลาง จำนวน 158 คน และขนาดใหญ่ จำนวน 52 คน และทำการสุ่มอย่างง่ายแบบจับฉลาก (*Simple Random Sampling*)

ระยะที่ 2 เพื่อหาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีตำแหน่งทางวิชาการ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวน 20 คน โดยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ศึกษาานิเทศก์ และครูผู้สอน จำนวน 20 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจงจากผู้มีคุณสมบัติ เป็นครูได้รับการยกย่องยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมวิชาชีพในหน่วยงานต้นสังกัด มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีความรู้ความสามารถและความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ และสามารถสร้างสรรค์ผลงานและมีนวัตกรรมเป็นที่ประจักษ์

เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 2 ฉบับ ดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามแบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ฉบับที่ 2 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (*Structured Interview*) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดข้อคำถามแบบปลายเปิด (*Open Ended Question*) เกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามกรอบแนวคิด 5 ด้าน ผู้วิจัยได้ตั้งประเด็นในการสนทนาเพื่อชักจูงให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ร่วมสนทนาดูแลแสดงความคิดเห็นต่อ



ประเด็นต่าง ๆ นอกจากนั้นผู้วิจัยได้
ป้อนประเด็นคำถาม เพื่อให้ผลสัมฤทธิ์
ตรงตามประเด็นที่กำหนด

การดำเนินการทดลอง

1. บัณฑิตศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบ
แบบสอบถามถึงผู้อำนวยการสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด
เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล
จากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

2. นำหนังสือเสนอ
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
เพื่อพิจารณาให้ ความเห็นชอบแล้วนำ
หนังสือที่ผ่านการพิจารณาแล้วเสนอต่อ
ผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด
เขต 2 ที่ได้กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่าง
เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล

3. การส่งแบบสอบถามให้
กลุ่มตัวอย่าง ในระยะที่ 1 ผู้วิจัยจัดส่ง
แบบสอบถามทางไปรษณีย์ 522 ฉบับ
ในระหว่างวันที่ 1-19 มิถุนายน 2557
และนัดหมายเพื่อขอรับคืนภายในวันที่
20 มิถุนายน 2557 ที่ฝ่ายงานสาร
บรรณของโรงเรียน ผลปรากฏว่าได้รับ
คืน 487 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.29
และได้ดำเนินเก็บเพิ่มเติมอีกจำนวน 35
ฉบับ จึงได้รับแบบสอบถามเพิ่ม จำนวนกลุ่ม
ตัวอย่าง

4. การสัมภาษณ์โดยใช้
แบบสัมภาษณ์ ในระยะที่ 2 ผู้วิจัยทำ
การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยทำการ
สัมภาษณ์ด้วยตนเอง เพื่อให้ได้ข้อมูล
เชิงลึก ในระหว่างวันที่ 5-15
กรกฎาคม 2557 โดยการโทรศัพท์นัด
หมายในวันเวลาที่ผู้ทรงคุณวุฒิสะดวก
ทั้งในเวลาราชการและเวลานอกราชการ
ผลปรากฏว่าได้แบบสัมภาษณ์ครบทั้ง
จำนวน 20 ฉบับ

5. ผู้วิจัยเก็บรวบรวม
แบบสอบถาม และตรวจสอบความ
สมบูรณ์ของแบบสอบถามและแบบ
สัมภาษณ์ เพื่อดำเนินการจัดกระทำ
ข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลเกี่ยวกับ
สถานภาพและขนาดของโรงเรียนหา
ค่าความถี่ ค่าร้อยละและนำเสนอในรูป
ตารางประกอบความเรียง

2. ศึกษาสภาพปัจจุบันและ
สภาพที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้าง
แรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยหา
ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
($S.D.$)

3. ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการการ
เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ที่ได้จาก



การสัมภาษณ์ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้
วิธีการวิเคราะห์ (Content Analysis)
บรรยายเป็นความเรียง
ผลการวิจัยปรากฏดังนี้
ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามความ
มุ่งหมายได้ดังนี้

ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาความ
ต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผู้วิจัยสรุป
ได้ดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการจำเป็นในการสร้าง
เสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของครู ภาพรวม

การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความ ต้องการจำเป็น		ความหมาย	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการตั้งเป้าหมายเพื่อความสำเร็จในวิชาชีพ	3.85	0.63	มาก	3
2. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.50	0.56	มาก	2
3. ด้านลักษณะงานและการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	3.62	0.44	มาก	5
4. การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.83	0.54	มาก	4
5. การจัดสวัสดิการและการให้รางวัล	4.55	0.51	มากที่สุด	1
รวม	4.07	0.54	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ครูใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีความ
คิดเห็นต่อความต้องการจำเป็นในการ
เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.07$) ซึ่ง
ครูมีความคิดเห็นต่อสภาพด้านการจัด
สวัสดิการและการให้รางวัลมีค่าเฉลี่ยสูง
ที่สุด ($\bar{X}=4.55$) อันดับถัดมาคือ ด้าน
การพัฒนาบุคลากร ($\bar{X}=4.50$) และด้าน

การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานมี
ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=3.83$)

ระยะที่ 2 วิธีการการ
เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ครูโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 สรุปได้
ดังนี้

1. การเสริมสร้างแรงจูงใจ
ด้านการตั้งเป้าหมายเพื่อความสำเร็จใน



วิชาชีพ ได้แก่ สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพตามความสามารถของตนเองด้วยการรับสมัครตัวแทน หรือให้เพื่อนครูเสนอชื่อบุคคลที่เหมาะสมกับงาน เพื่อเข้าร่วมงานในสถานศึกษาตามความสามารถที่พึงมี นอกจากนี้ควรมีการจัดอบรมให้ความรู้ฝ่ายบริหารและครูเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายที่ดี กระตุ้นให้ครูรู้จักตั้งเป้าหมายให้กับตนเองด้วยการนำโรงเรียนเข้าแข่งขันหรือรับการประเมินพระราชทาน รางวัลแห่งชาติ การให้อำนาจครูเพื่อให้ครูเกิดความรู้สึกมีพลัง มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น และนำเสนอครูต้นแบบแห่งการปฏิบัติงานเป็นเลิศ

2. การเสริมสร้างแรงจูงใจด้านการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ควรจัดหาวิทยากรภายนอกที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านมาให้คำแนะนำให้คำปรึกษาหรือเป็นครูพี่เลี้ยง และควรส่งเสริมให้ครูได้เข้าร่วมอบรม สัมมนา นอกสถานที่กับหน่วยงานหรือสถาบันที่มีผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศ Best Practices ส่งเสริมสนับสนุนในการศึกษาต่อของครูในระดับที่สูงขึ้นด้วยการให้ทุนการศึกษา ควรมี การพัฒนาครูด้วยวิธีเสริมพลังที่ประกอบด้วย 3 มิติ คือ พลังใจ พลังสมอง พลังปฏิบัติและส่งเสริมให้ครูทุกคนมีแผนพัฒนาวิชาชีพ

เป็นของตนเอง (Individual Development Plan : ID Plan

3. การเสริมสร้างแรงจูงใจด้านลักษณะงานและการประเมินผลการปฏิบัติ ได้แก่ ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมและสร้างความตระหนักให้ครูยึดเป้าหมายในการทำงานเป็นตัวหลักในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยได้วิเคราะห์ภาระงาน (Task Analysis) จัดกลุ่มงาน (Job Grouping) จัดทำพรรณนางาน (Job Description) กำหนดลักษณะฝีมือเฉพาะของงาน (Job Specialization) ศึกษาวิเคราะห์ความสามารถของครู สอบถามความเต็มใจในการรับภาระงานตามที่มีความสามารถ สื่อสาร ปฏิสัมพันธ์ แนะนำ อบรม สั่งสอน ฝึกเพื่อให้ทราบแนวทางการปฏิบัติงาน และเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน มอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของครู มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระบบ two-Way คือ บุคลากรประเมินตนเองและผู้บริหาร ประเมิน และแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ซึ่งจะเป็นฝ่ายบริหารและผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

4. การเสริมสร้างแรงจูงใจด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ควรจัดสรรงบประมาณในการจัดหาคอมพิวเตอร์ และติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อให้ครูได้สืบค้น ผลิตสื่อ และทำเอกสารประกอบการเรียนการสอน



ให้เหมาะสมกับจำนวนครู ห้องพักครูควรมีเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติอย่างเพียงพอ การจัดกิจกรรมประกวดโรงเรียนสภาพแวดล้อมดีเด่นในระดับต่างๆ เพื่อให้โรงเรียนเกิดความคาดหวังและการแข่งขัน จัดกิจกรรมโครงการส่งเสริมและปลูกฝังให้ทุกคนในโรงเรียน อนุรักษ์และรักษาสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน นำหลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมมาใช้โดยให้มีการประชุมคณะครู เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาหวั่นไหวความคิดเห็นของบุคลากรหรือใช้การโหวตเสียงส่วนใหญ่ เพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วม โดยจัดโซนเบรทรมขึ้น เพื่อให้ครูได้พักผ่อนหรือใช้เป็นสถานที่สนทนากลุ่มย่อยในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางความคิดที่นอกเหนือจากเรื่องงาน

5. การเสริมสร้างแรงจูงใจด้านการจัดสวัสดิการและการให้รางวัล ได้แก่ การแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อกำหนดกฎเกณฑ์การให้รางวัล สำหรับครูสร้างผลงานดีเด่น การสร้างวัฒนธรรมในการยกย่องชื่นชมและการยอมรับ การให้รางวัลโดยมีใบประกาศมอบ และประชาสัมพันธ์เชิดชูเกียรติคุณหรือการโอกาสที่ดีในการการศึกษาดูงานในประเทศและต่างประเทศมากขึ้น

อภิปรายผล

การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของปณิธาน วรรณวัลย์ (2554 : 85-86) ที่พบว่า ครูมีความต้องการการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาความคิดเห็นของครู ที่มีต่อสภาพที่พึงประสงค์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการจัดสวัสดิการและการให้รางวัล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโดยทั่วไปแล้วมนุษย์มิได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถเพียงอย่างเดียวเสมอไป การจูงใจเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคล ทำให้บุคคลต้องปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถของตนด้วยใจรักงาน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างแรงจูงใจขึ้นในตัวบุคคลขององค์กรต่างๆ เพื่อเป็นปัจจัยนำไปสู่การปฏิบัติงาน



อย่างมีประสิทธิภาพ การได้รับสวัสดิการ และรางวัลอันได้แก่ การอำนวยความสะดวก เรื่องการได้รับการตรวจสุขภาพ การได้รับคำให้ปรึกษาในปัญหาเรื่องต่างๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน การได้พักผ่อนหย่อนใจตามความเหมาะสม การจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ การให้รางวัลเป็นสิ่งจูงใจที่เป็น เงิน และสิ่งที่ไม่ใช่เงินที่โรงเรียนจะมอบให้แก่ครูหลังมีผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎเกณฑ์ และกติกาที่ยอมรับ สอดคล้องกับแนวคิดของมาสโลว์อธิบายความต้องการที่เรียกว่า “Self Actualization” ว่าเป็นความต้องการที่จะรู้จักตนเองตามสภาพที่แท้จริงของตน จะกล้าที่จะตัดสินใจเลือกทางเดินของชีวิต รู้จักคุณค่าของตนเอง มีความจริงใจต่อตนเอง ประารถนาที่จะเป็นคนดีที่สุดเท่าที่จะมีความสามารถเป็นได้ ทั้งทางด้านสติปัญญา ทักษะ อารมณ์ความรู้สึกยอมรับตนเองทั้งส่วนดี ส่วนเสียของตน ที่สำคัญที่สุดก็คือ การมีสติที่ยอมรับว่าตนใช้กลไกในการป้องกันตนในการปรับตัวและพยายามที่จะเลิกใช้ เปิดโอกาสให้ตัวเองเผชิญกับความจริงของชีวิต เผชิญสิ่งแวดล้อมใหม่ๆ โดยคิดว่าเป็นสิ่งที่ “ท้าทาย” “น่าตื่นเต้น” และมีความหมายกระบวนกรที่พัฒนาตนเองเต็มที่ตามศักยภาพของตน เป็นกระที่ไม่มีจุดจบ ตลอดเวลาที่มีชีวิตอยู่ มนุษย์ทุกคนมีความต้องการเต็มที่ตามศักยภาพของตน เพราะมีน้อยคนที่

จะได้ถึงขั้น “Self Actualization” อย่างสมบูรณ์ สุรางค์ ไคว์ตระกูล (2554 : 158 - 161) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Wagner (2006 : 88 - 89) ได้ศึกษาการสร้างแรงจูงใจและการพัฒนาอาชีพครู โรงเรียนอนุบาลและการเปลี่ยนแปลงวิธีการสอนของครู โดยใช้ทฤษฎีนิเวศวิทยา และทฤษฎีการกำหนดด้วยตนเองใช้เป็นกรอบแนวคิดในการสร้างรูปแบบเชิงบูรณาการ ที่พบว่าปัจจัยของความพึงพอใจในการทำงาน คือ การสนับสนุนของผู้บริหาร ลักษณะของงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งสามารถพยากรณ์ได้ว่าครูมีความสนใจภายในตนที่จะพัฒนาอาชีพครู และมีความสัมพันธ์กันระหว่างการสร้างแรงจูงใจ กิจกรรมการพัฒนาอาชีพครู และสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริม

ระยะที่ 2 การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 สรุปได้ดังนี้ 1.) ด้านการตั้งเป้าหมายเพื่อความสำเร็จในวิชาชีพ เสนอวิธีการว่าสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพตามความสามารถของตนเองด้วยการรับสมัครตัวแทนหรือให้เพื่อนครูเสนอชื่อบุคคลที่เหมาะสมกับงาน เพื่อเข้าร่วมงานในสถานศึกษาตามความสามารถที่พึงมี นอกจากนี้ควรมีการจัดอบรมให้ความรู้ฝ่ายบริหารและครู



เกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายที่ดี กระตุ้นให้ครูรู้จักตั้งเป้าหมายให้กับตนเองด้วยการนำโรงเรียนเข้าแข่งขันหรือรับการประเมินพระราชทาน รางวัลแห่งชาติ การให้อำนาจครูเพื่อให้ครูเกิดความรู้สึกมีพลัง มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น และนำเสนอครูต้นแบบแห่งการปฏิบัติงาน เป็นเลิศ สอดคล้องกับแนวคิดของซูซีย์ สมิธไกร (2554 : 280-281) ที่สรุปว่าทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย มีสาระสำคัญว่าเป้าหมายที่มีความเฉพาะเจาะจงและน่าท้าทายจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีกว่าเป้าหมายที่ง่าย เป้าหมายที่ขาดความชัดเจนและไม่มีเป้าหมาย 2) ด้านการพัฒนาบุคลากร เสนอวิธีการว่าควรจัดหาวิทยากรภายนอกที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านมาให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาหรือเป็นครูพี่เลี้ยง และควรส่งเสริมให้ครูได้เข้าร่วมอบรม สัมมนา นอกสถานที่กับหน่วยงานหรือสถาบันที่มีผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศ *Best Practices* ส่งเสริมสนับสนุนในการศึกษาต่อของครูในระดับที่สูงขึ้นด้วยการให้ทุนการศึกษา ควรมีการพัฒนาครูด้วยวิธีเสริมพลังที่ประกอบด้วย 3 มิติ คือ พลังใจ พลังสมอง พลังปฏิบัติและส่งเสริมให้ครูทุกคนมีแผนพัฒนาวิชาชีพเป็นของตนเอง (Individual Development Plan : ID Plan สอดคล้องกับแนวคิดของจันทรานี สงวนนาม (2545 : 204) ที่ได้อธิบาย

ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนการปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคคลทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรสามารถทำได้ด้วยวิธีการฝึกอบรมปฐมนิเทศ ส่งไปดูงานต่างประเทศ รวมทั้งสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่ ฯลฯ เพื่อบุคลากรนั้น ๆ จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร 3) ด้านลักษณะงานและการประเมินผลการปฏิบัติ เสนอวิธีการว่าควรจัดกิจกรรมส่งเสริมและสร้างความตระหนักให้ครูยึดเป้าหมายในการทำงานเป็นตัวหลักในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยได้วิเคราะห์ภาระงาน (Task Analysis) จัดกลุ่มงาน (Job Grouping) จัดทำพรรณนางาน (Job Description) กำหนดลักษณะฝีมือเฉพาะของงาน (Job Specialization) ศึกษาวิเคราะห์ความสามารถของครู สอบถามความเต็มใจในการรับภาระงานตามที่มีความสามารถ สื่อสาร ปฏิสัมพันธ์ แนะนำ อบรม สั่งสอน ฝึกเพื่อให้ทราบแนวทางการปฏิบัติงานและเกิด ความมั่นใจในการปฏิบัติงาน มอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของครู มีการประเมินผล การปฏิบัติงานเป็นระบบ two –Way คือ บุคลากรประเมินตนเอง และผู้บริหารประเมิน และแต่งตั้ง



คณะกรรมการประเมิน ซึ่งจะเป็นฝ่ายบริหารและผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก 4) ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน เสนอวิธีการว่า ควรจัดสรรงบประมาณในการจัดหาคอมพิวเตอร์ และติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อให้ครูได้สืบค้นผลิตสื่อและทำเอกสารประกอบการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับ จำนวนครูห้องพักครูควรมีเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติอย่างเพียงพอ การจัดกิจกรรมประกวดโรงเรียนสภาพแวดล้อมดีเด่นในระดับต่าง ๆ เพื่อให้โรงเรียนเกิดความคาดหวังและการแข่งขัน จัดกิจกรรมโครงการส่งเสริมและปลูกฝังให้ทุกคนในโรงเรียน อนุรักษ์ และรักษาสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน นำหลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมมาใช้ โดยให้มีการประชุมคณะครู เพื่อร่วมกันแก้ปัญหา รับฟังความคิดเห็นของบุคลากร หรือใช้การโหวตเสียงส่วนใหญ่ เพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วม โดยจัดโซนเบรทรมขึ้น เพื่อให้ครูได้พักผ่อน หรือใช้เป็นสถานที่สนทนากลุ่มย่อยในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางความคิดที่นอกเหนือจากเรื่องงาน และ 5) ด้านการจัดสวัสดิการและการให้รางวัล เสนอวิธีการว่าการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อกำหนดกฎเกณฑ์การให้รางวัล สำหรับครูสร้างผลงานดีเด่น การสร้างวัฒนธรรมในการยกย่องชื่นชมและการยอมรับ การให้รางวัลโดยมีใบประกาศมอบและ

ประชาสัมพันธ์เชิดชูเกียรติคุณหรือการโอกาสที่ดีในการการศึกษาดูงานในประเทศและต่างประเทศมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของเนตร์พัฒนา ยาวีราช (2550 : 143) สรุปไว้ว่า การจูงใจตามทฤษฎีความเสมอภาคของสเตซี อัดัมส์ (Stacy Adams) หมายถึงการได้รับความเป็นธรรมในการทำงานที่เท่าเทียมกัน ระหว่างพนักงานที่ทำงานในลักษณะเดียวกัน ควรได้รับรางวัลที่เหมือนกัน มีความเท่าเทียมกันมีความเป็นธรรมเสมอภาคกัน เพราะการรับรู้ในความไม่เท่าเทียมกันเกิดได้หลายสถานการณ์ เช่น การมอบหมายงาน การส่งเสริมพนักงานให้มีความก้าวหน้าในงานและองค์ประกอบอื่นในการทำงาน อาจแตกต่างกันได้มากมาย ปัญหาเหล่านี้ทำให้เกิดผลกระทบต่ออารมณ์ของพนักงาน ความรู้สึกไม่เป็นธรรมนี้เกิดขึ้นในใจของพนักงาน ดังนั้น ผู้บริหารที่มีความสามารถจะต้องทำให้เกิดความเท่าเทียมกัน เพราะเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้พนักงานรู้สึกได้ถึง ความเป็นธรรมและ ไม่เป็นธรรมซึ่งอาจส่งผลถึงความสำเร็จขององค์กร

โดยสรุป การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปวางแผนให้สอดคล้องกับความต้องการของครู เพื่อปรับปรุงและพัฒนาพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของครู ซึ่ง



จะส่งผลให้ครูปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด และยังเป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนสภาพในการทำงาน ทั้งด้านบุคคล ด้านลักษณะงาน ด้านการจัดการ และด้านสภาพแวดล้อมให้กับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ที่มีประสิทธิภาพต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 จากการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสรุปได้ว่า ครูมีความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและการให้รางวัลมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อกำหนดกฎเกณฑ์การให้รางวัล สำหรับครูสร้างผลงานดีเด่น การสร้างวัฒนธรรมในการยกย่องชื่นชมและการยอมรับ การให้รางวัลโดยมีใบประกาศมอบ และประชาสัมพันธ์เชิดชูเกียรติคุณหรือการโอกาสที่ดีในการศึกษาดูงานในประเทศและต่างประเทศมากขึ้น

1.2 สถานศึกษาควรจัดหาวิทยากรภายนอกที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านมาให้คำแนะนำให้คำปรึกษาหรือเป็นครูพี่เลี้ยง และควรส่งเสริมให้ครูได้เข้าร่วมอบรม สัมมนา

นอกสถานที่กับหน่วยงานหรือสถาบันที่มีผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศ *Best Practices*

1.3 สถานศึกษาควรให้อำนาจครูเพื่อให้ครูเกิดความรู้สึกมีพลัง มีความเชื่อมั่นใน การปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

1.4 สถานศึกษาควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระบบ two-Way คือ บุคลากรประเมินตนเองและผู้บริหารประเมิน และแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ซึ่งจะเป็นฝ่ายบริหารและผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเรื่องรูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจด้วยวิธีการที่หลากหลาย

2.2 ควรมีการศึกษารายละเอียดที่ส่งผลให้ครูเกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนำปัจจัยที่ค้นพบมาพัฒนาเป็นแนวทางในการส่งผลให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.3 ควรศึกษากระบวนการเสริมสร้างแรงจูงใจของครูด้วยตนเอง

2.4 ควรมีการวิจัยการนำวิธีการการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไปใช้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็กโดยใช้เวลา 1 ปี เพื่อนำผลของวิจัยมาพัฒนาและปรับปรุงต่อไป



เอกสารอ้างอิง

- ชูชัย สมิทธิไกร. (2554). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ*. กรุงเทพฯ : วี.พี.รินทร์(1991),
จันทร์ธานี สงวนนาม. (2545). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ
: บุ๊คพอยท์,
นิศากร สุขกาดี. (2548). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนอนุบาล
ชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา,
เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2550). *การจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ : เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส,
ปณิธาน วรณวัลย์. (2554). *การพัฒนาระบบเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม,
พนิดา จิระสถิตถาวร. (2550). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประภัสสรวิทยา
อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา,
สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2541). *สภาพและปัญหาการบริหาร
และการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ :
สำนักนโยบาย แผนและมาตรฐานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สกศ.,
สุรางค์ โค้วตระกูล. (2554). *จิตวิทยาการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,